

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PLANEACIÓN  
ESTRATÉGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIAL  
DEL DISTRITO DE HUARAL PROVINCIA LIMA, AÑO 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:**

**MAGISTER EN**

**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR (ES):**

**Br. FABIÁN ALEJOS, LUZ GIOVANNA**

**Br. VÉLEZ VIDAL, CARMEN MILAGROS**

**ASESOR:**

**Dr. ALEJANDRO SABINO MENACHO RIVERA**

**LIMA – PERÚ**

**2014**

## **DEDICATORIA**

A nuestras madres que siempre está apoyándonos en cada una de nuestras metas de una manera u otra han estado dándonos motivación y estímulo.

A nuestras tías que siempre están pendientes de nosotras

## **AGRADECIMIENTOS**

Expresamos nuestro profundo y sincero agradecimiento a todos los docentes de la escuela de Post Grado de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César vallejo en especial.

A nuestros familiares, quienes por su abnegación comprensión, esfuerzo y entrega desinteresada e incondicional hicieron posible el logro de nuestros objetivos que servirán de ejemplo en el porvenir de nuestros hijos.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: Gestión del talento humano y la planeación estratégica en las instituciones educativas inicial del distrito de Huaral provincia lima, año 2013.

La investigación tiene la finalidad de establecer la relación “Gestión del Talento Humano y la planeación estratégica en las instituciones educativas inicial del distrito de Huaral provincia Lima, año 2013.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos: En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el Marco teórico sobre el tema a investigar la gestión del talento humano y la planeación estratégica. En el Capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. Finalmente el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## ÍNDICE

### Página

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	20
1.5. Antecedentes	21
1.5.1 Antecedentes internacionales	21
1.5.2 Antecedentes nacionales	23
1.6 Objetivos	26
1.6.1 Objetivo general	26
1.6.2 Objetivos específicos	26

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1 Definiciones de la variable de gestión del talento humano	28
2.1.1 Gestión del talento humano	28
2.1.2 Definición de las dimensiones de la variable de gestión del talento humano	29
2.1.3 Gestión	33

2.1.4 Talento humano	34
2.1.5 Antecedentes históricos	36
2.1.6 Nuevos desafíos del talento humano	38
2.1.7 Habilidades y competencias del talento humano	39
2.1.8 Características del talento humano	43
2.1.9 Formación del talento humano	44
2.1.10 Desarrollo del talento humano	46
2.1.11 Contexto de la gestión del talento humano	47
2.1.12 Herramientas para la gestión del talento humano	48
2.1.13 Planeación estratégica de la gestión del talento humano	49
2.2 Definiciones de la variable de planeación estratégica	53
2.2.1 Planeación estratégica	53
2.2.2 Definición de las dimensiones de la variable de planeación estratégica	54
2.2.3 Planeación	62
2.2.4 Otras definiciones de planeación	62
2.2.5 Planeación estratégica	64
2.2.6 Características y ventajas de la planeación estratégica	68
2.2.7 Orígenes de la estrategia	70
2.2.8 Planeación estratégica aplicado a la educación	71
2.2.9 Educación inicial	74
2.3 Definición de términos básicos	74
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Hipótesis	78
3.1.1 Hipótesis general	78
3.1.2 Hipótesis específicas	78
3.2 Variables de investigación	79
3.2.1 Definición conceptual	79
3.2.2 Definición operacional	79
3.3 Metodología	81
3.3.1 Tipo de investigación	81
3.3.2 Diseño de investigación	82
3.4 Población y muestra	83

3.5 Método de investigación	85
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	85
3.6.1 Técnicas de recolección de datos	85
3.6.2 Instrumentos de recolección de datos	86
3.7 Validez y confiabilidad	86
3.7.1 Validez del instrumento	86
3.7.2 Confiabilidad del instrumento	87
3.7.3 Método de análisis de datos	88
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	
4.1 Descripción de resultados	90
4.2 Prueba de hipótesis	92
4.3 Discusión	106
CONCLUSIONES	111
SUGERENCIAS	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
ANEXOS	118
Anexo 1. Instrumento para medir gestión del talento humano	119
Anexo 2. Instrumento para medir planeación estratégica	121
Anexo 3. Certificados de validez de contenido	123
Anexo 4. Base de datos	141
Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	144

## LISTA DE TABLAS

	<b>Página</b>
Tabla 1. Operacionalización de la Variable Talento Humano	80
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Planeación Estratégica	81
Tabla 3. Población y Muestra	84
Tabla 4. Juicio de Expertos instrumento	87
Tabla 5. Confiabilidad de instrumento de Gestión del Talento Humano	87
Tabla 6. Confiabilidad de instrumento de Planeación Estratégica	88
Tabla 7 Distribución de Frecuencia entre .la gestión del talento humano y la planeación estratégica	90
Tabla 8. Relación entre la gestión del talento humano y la planeación estratégica	93
Tabla 9. Distribución de frecuencias entre la admisión de personas y la planeación estratégica	93
Tabla 10.Relación entre la admisión de personas y la planeación Estratégica	95
Tabla 11.Distribución de frecuencias entre la aplicación de personas y la planeación estratégica	95
Tabla 12.Relación entre la aplicación de personas en la planeación Estratégica	97
Tabla 13.Distribución de frecuencias entre la compensación de personas y la planeación estratégica.	98



Tabla 14.Relación entre la compensación de personas y la planeación estratégica	99
Tabla 15.Distribución de frecuencias entre el desarrollo de personas y la planeación estratégica.	100
Tabla 16. Relación entre el desarrollo de personas y la planeación Estratégica	101
Tabla 17.Distribución de frecuencias entre la retención de personas y la planeación estratégica.	101
Tabla 18. Relación entre la retención de personas y la planeación estratégica	102
Tabla 19.Distribución de frecuencias entre el monitoreo de personas y la planeación estratégica.	104
Tabla 20. Relación entre el monitoreo de personas y la planeación Estratégica	105

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pagina</b>
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	83
Figura 2. Niveles de comparación entre la gestión del talento humano y la planeación estratégica	91
Figura 3. Niveles de la variable de gestión del talento humano	91
Figura 4. Niveles de la variable de planeación estratégica	92
Figura 5. Niveles de comparación entre la admisión de personas y la planeación estratégica	94
Figura 6. Niveles de comparación entre la aplicación de personas y la planeación estratégica	96
Figura 7. Niveles de comparación entre la compensación de personas y la planeación estratégica.	98
Figura 8. Niveles de comparación entre el desarrollo de personas y la planeación estratégica	100
Figura 9. Niveles de comparación entre la retención de personas y la planeación estratégica.	102
Figura 10. Niveles de comparación entre el monitoreo de personas y la planeación estratégica	104

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación de gestión del talento humano y la planeación estratégica en las instituciones educativas inicial del distrito de Huaral provincia lima, año 2013?, y el objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la planeación estratégica en las instituciones educativas inicial del distrito de Huaral provincia lima, año 2013

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 140 participantes de las 23 Instituciones Educativas Publicas del Distrito de Huaral. Se aplicó la técnica de la encuesta con instrumento del cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

La confiabilidad del instrumento se determinó por el alfa de Crombach. Para el análisis datos recolectados, se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the social sciences) versión 20.

En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.756$  que significa la existencia de una moderada y alta relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , por lo que se concluye que existe relación entre el talento humano y la planeación estratégica en las instituciones educativas del distrito de Huaral provincia Lima, año 2013

Palabras claves: Gestión del talento humano, planeación estratégica y nivel inicial

## **ABSTRACT**

The present research had as general problem : What is the related to talent management and strategic planning in the initial educational institutions Huaral district lima province, 2013 ? and the overall objective was : To determine the relationship between talent management and strategic planning in the initial educational institutions Huaral district lima province, 2013

The research was basic descriptive - correlational, non-experimental design was cross - sectional correlational . The sample consisted of 140 participants from the 23 Public Educational Institutions Huaral District . The art of the survey questionnaire Likert scale was used for both variables .

Instrument reliability was determined by Cronbach 's alpha . Data collected for analysis , the Statistical Package for Social Sciences SPSS (Statistical Package for the social sciences) version 20 was used.

In research, found a correlation between the variables determined by the Spearman Rho  $\rho = 0.756$  means that there is a moderate relationship between the variables high compared to  $p < 0.05$  , having sufficient condition to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis , therefore , there a relationship between human talent and strategic planning in educational institutions Huaral district of Lima province , 2013

Keywords : human talent management , strategic planning and initial level  
- management leadership .

## INTRODUCCIÓN

La educación en general se encuentra enfrentada a procesos de cambio acelerados por la sociedad a nivel mundial en todos sus aspectos, el plan operativo institucional ya no permite solucionar los problemas de las instituciones educativas, por lo que es necesario buscar nuevas alternativas de planeación acorde a las necesidades que exige este mundo totalmente cambiante, creemos que esa alternativa es la gestión del talento humano y la planeación estratégica.

En las organizaciones o instituciones educativas, la gestión del talento humano y la planeación estratégica se ha convertido en un reto, en razón de que autoridades y docentes, desconocen de esta ciencia repercutiendo en la solución de los problemas institucionales, como también ejercer la autoridad con eficiencia y eficacia.

En la actualidad, las organizaciones y las instituciones educativas con espíritu trascendente, utilizan la planeación estratégica para optimizar recursos, lograr la eficiencia de un proceso de cambios, transformación y desarrollo, la eficacia, la excelencia de resultados y un alto grado de efectividad para hacer frente a instituciones con competencia que se pueda ofertar un servicio de calidad.

Puesta en marcha el proyecto, implicó la elaboración de un instrumento para hallar información como es el cuestionario para recoger la información necesaria de una muestra de participantes, dicha información fue tabulada y analizada estadísticamente hasta descubrir resultados. Estos, fueron contrastados con las hipótesis y obtener respuestas hasta finalmente conseguir conclusiones definitivas.

La presente investigación está dividida en IV capítulos:

En el Capítulo I, se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes.

En el Capítulo II, contiene el marco teórico sobre el tema a investigar: Gestión del talento humano y la planeación estratégica.

En el Capítulo III, desarrolla la metodología empleada, hipótesis, las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis.

El Capítulo IV, corresponde a la interpretación de los resultados, que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Finalmente, se establece las conclusiones y sugerencias del trabajo de investigación, así como las referencias bibliográficas utilizadas.